

Тому Науковий керівники готельних підприємств мають приділяти увагу заходам запобігання щодо виникнення синдрому «професійного вигорання» працівників. Доцільно проводити корпоративні свята, екскурсії, або інші подібні заходи, які допомагають персоналу зняти стрес; не допускати виникнення конфліктних ситуацій, впроваджувати якісну систему мотивації, надавати можливість кар'єрного зростання тощо.

1. Професійне вигорання: [Електрон. ресурс] – Режим доступу: <http://www.medexpert.ua/ua/medichnij-zaklad/31-medichnij-zaklad/profesiine-vyhorannia-ta-metody-ioho-zapobihannia-u-pratsivnykiv-medychnoi-haluzi>

ЗАКОРДОННИЙ ДОСВІД МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ТУРИСТСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ

Висоцька В.Г.

Науковий керівник – Александрова С.А., канд. пед. наук, доцент

У сучасних умовах економіки головним багатством туристських підприємств є не стільки фінанси, скільки його співробітники. Поряд із цим вітчизняні підприємства все частіше стикаються з дефіцитом кваліфікованих кадрів. Така ситуація вимагає розробки та впровадження інновацій в управління персоналом взагалі, та зокрема, в систему мотивації.

Мотивація на підприємствах України, яка передбачає організацію оплати праці на базі фіксованих тарифних ставок і посадових окладах, є малоефективною. Тому при формуванні систем мотивації праці на туристських підприємствах, особливо на великих, необхідно використовувати вже накопичений світовий досвід.

Наприклад, в Японії має місце особливе відношення до персоналу. Як правило, для японців притаманне позитивне працевлаштування. Їх відсоткова ставка зростає пропорційно стажу. Таким чином, для японців компанія стає другою сім'єю. Використовуючи широку структуру посад в організації, в Японії забезпечується постійна можливість кар'єрного росту (за рахунок незначних підвищень), що, в свою чергу, має якісний мотивуючий ефект [1, 2].

Американська модель мотивації праці ґрунтується на всебічному заохоченні підприємницької активності. Найбільшого поширення серед систем мотивації праці отримали різні модифікації погодинної системи оплати праці із нормованими завданнями, що доповнені різними формами преміювання [1, 2]. На сьогоднішній день однією із найпоширеніших в США форм оплати праці для усіх робітників є оплата праці, яка поєднує елементи відрядної та погодинної систем. У цьому випадку

ку денний заробіток працівника визначається як добуток годинної тарифної ставки на кількість годин роботи.

Французька модель мотивації праці характеризується різноманітністю економічних інструментів, включаючи стратегічне планування і стимулювання конкуренції, гнучкою системою оподаткування. У політиці оплати праці підприємств Франції спостерігається дві тенденції: індексація заробітної плати в залежності від вартості життя та індивідуальна оплата праці. Індеси цін на споживчі товари враховуються в оплаті праці майже на всіх великих підприємствах, що зазначається у колективних договорах. Критеріями трудового вкладу працівника є кількість і якість його праці, а також участь у громадському житті підприємства [2]. У цьому випадку заробітну плату розділяють на дві частини: постійну, яка залежить від займаної посади або робочого місця, і змінну, яка відображає наскільки ефективно працює персонал. Додатково виплачують премії за високу якість праці, сумлінне ставлення до неї тощо. Французькі працівники беруть активну участь в обговоренні питань щодо оплати праці в рамках спеціальних комісій. Також на підприємствах застосовують бальну оцінку ефективності праці (від 0 до 120 балів), що включає шість показників: професійні знання, продуктивність, якість праці, дотримання правил техніки безпеки, етика виробництва, ініціативність.

Користуючись позитивним досвідом господарювання закордонних підприємств, великі підприємства України все частіше застосовують систему грейдів. Остання була запропонована Едвардом Хейєм у 50-их роках XX століття. Згідно цієї системи, спочатку формують список усіх посад, що передбачені структурою організації. Після цього вони ранжуються в залежності від їх важливості для компанії і складності роботи, що виконується. Фахівці визначають найважливіші фактори для оцінки посад, їх групують та оцінюють кожну з позицій у списку.

Таким чином, туристським підприємствам доцільно користуватися закордонним досвідом, але при цьому важливо враховувати менталітет країни, адже загальновідомо, що не існує універсального типу управління, який можна перенести в будь-яку іншу державу та в будь-який час без втрати його ефективності; є лише основи управління.

1. Козаченко А.В. Зарубіжний досвід мотивації праці: [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://www.elitarium.ru/2010/10/22/zarubezhnyjj_opyt_motivacii_truda.html

2. Гольда А.В. Зарубіжний досвід мотивації праці трудового потенціалу в умовах ринкової економіки / А.В. Гольда // Формування ринкових відносин в Україні: збірник наук. праць. / наук. ред. І.К. Бондар. – Київ, 2008. – Вип. 2 (33). – С. 94-97.